



POLITICA 16

RECLUTAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE



Obiettivi

Operare le migliori scelte possibili al fine di rendere efficace il metodo didattico GRAS.

Aggiornare costantemente le conoscenze e le abilità del personale docente.

Monitorare costantemente il livello delle prestazioni, per garantire un alto livello di qualità.

Descrizione

Il personale docente e non docente della nostra scuola viene scelto direttamente dalla dirigenza, nel rispetto di alcuni criteri fondamentali:

- possesso dei titoli di studio e delle abilitazioni previsti dalla legge sulla parità scolastica (per la figura docente);
- assenza di reati commessi contro i minori;
- manifesta attitudine nei confronti del lavoro con i bambini;
- esperienza maturata nello stesso ambito;
- presenza di particolari doti umane in sintonia con la nostra politica di gestione delle interazioni;
- capacità di mantenere alta la motivazione nei confronti dello specifico lavorativo;
- spiccate doti materne;
- competenza nella lingua inglese, livello madrelingua.

Si tiene a precisare che il valore della nostra proposta didattica si basa sulla capacità delle figure educative prescelte, di incarnare in modo adeguato le indicazioni provenienti dalla dirigenza, la quale rimane garante unica dell'attuazione del metodo didattico adottato.

Nei confronti del personale si attiveranno, tenendo conto delle risorse economiche a disposizione della scuola, percorsi di aggiornamento formativo periodici. La specifica competenza nel settore dell'educazione maturata dai dirigenti permette, comunque, di effettuare una formazione continua sul campo a favore del personale, durante tutta la loro permanenza presso la scuola.

Nel caso in cui un docente o altra figura professionale dello staff della scuola, per qualsiasi ragione, intendesse abbandonare l'incarico, la scuola non effettuerà nessuna pressione sul dipendente affinché rimanga in servizio. Tale atteggiamento è giustificato dalla convinzione che ogni abbandono del ruolo è conseguenza o di un abbassamento delle motivazioni nei confronti del lavoro o di un desiderio di cambiamento personale. Entrambi i casi sono ragioni accettabili per le dimissioni. Tutto ciò per sottolineare come, nella realtà scolastica privata, le dimissioni dall'incarico sono evento possibile, contro il quale la nostra scuola, operando con calma e senza superflue pressioni da parte delle famiglie, ha sempre trovato le giuste soluzioni alternative, seguendo le procedure e i criteri previsti dalla politica di selezione del personale.

Procedure

Colloqui di selezione iniziale.

Periodo di prova/formazione variabile, e comunque non inferiore a un mese.

Inserimento in organico.